

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 3
VULGÄRE KRITIK

Beleidigungen führen nicht
immer zur Kündigung

SEITE 6–7
ARBEITSMEDIZIN

Vorsorge: Bleiben Sie fit für die Rente
mit 67



Maria Markatou

studierte Rechtswissenschaften in München und ist seit 2004 als Rechtsanwältin zugelassen. Sie ist mit eigener Kanzlei in München tätig. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im Arbeitsrecht und hier in der Beratung und Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Personalräten. Sie ist bereits seit dem Jahr 2005 Chefredakteurin von „Personalrat aktuell“.

[Editorial

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

der neue Kollege KI ist nicht mehr aufzuhalten. So wurde etwa die Stadt Halle an der Saale für die Durchführung des Projekts „KI-Reise für Kommunen“ des Landes Sachsen-Anhalt ausgewählt. In dessen Rahmen soll Halle unter anderem die Bereiche in der eigenen Verwaltung identifizieren, in denen der Einsatz von KI den meisten Nutzen bringt. Die Erkenntnisse des Projekts werden allen Kommunen in Sachsen-Anhalt zugutekommen, die entwickelten Verfahren sollen auf andere Verwaltungen übertragbar sein.

An diesem Beispiel sehen wir, dass wir uns alle an die KI heranwagen müssen. Dass wir den Umgang mit der KI üben, ihre positiven Seiten sehen und nutzen müssen. Tun wir das nicht, ist klar, dass der Zug an uns vorbeirollt und wir dann zusehen müssen, wie wir noch hinterherkommen. Ich denke hier positiv. Wie war es denn vor 15 oder 20 Jahren? Auch da hat unsere Arbeit noch ganz anders ausgesehen und so manch einer hat den Untergang der Welt prophezeit. Der ist ausgeblieben. Warum? Weil wir Schritt gehalten haben, weil wir nicht nur das gesehen haben, was vor 20 Jahren gut war, sondern auch das, was noch besser sein kann.

Und genau so sollten wir es heute auch halten!

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE URTEILE

Keine Kündigung wegen vulgärer Kritik 3

Kein Tagegeld bei geringer Entfernung 3

Einstellung einer Richterin mit Kopftuch darf abgelehnt werden 4

ARBEITSRECHT

Berechnung Ihres Urlaubsanspruchs 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Arbeitsmedizinische Vorsorge:

Das können Sie nutzen 6 + 7

ARBEITSRECHT

Referenzzeitraum beim Mutterschutz 8

BEAMTENRECHT

Was dürfen Beamte öffentlich sagen? 9

DIENSTVEREINBARUNG

„Unfallverhütung“ 10

LESERFRAGEN

Krank im Freizeitausgleich 11

Epilepsie bei Computerarbeit 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Berlin hat eigenen Mindestlohn 12

Impressum: Personalrat aktuell

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228 9550160 | Fax: 0228 3696480 | ISSN: 1861-1265 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Herausgeberin: Dilan Wartenberg, verantwortlich, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Maria Markatou, RAin, München | Produktmanagement: Lisa Vogl, Bonn | Lektorat: Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1: Monmeo; S. 9: Jo Panuwat D; S. 12: PhotoSG – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 24 x pro Jahr | Alle Angaben in „Personalrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. | © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): markatou@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Beleidigung | Lesezeit 2 Minuten

Kündigung trotz vulgärer Kritik unwirksam

Beleidigungen können ein Kündigungsgrund sein, nämlich dann, wenn die Beleidigung herabwürdigend und ehrverletzend ist. Das ist nicht immer der Fall. Manchmal gibt auch ein Wort das andere, dann muss die Äußerung geschluckt werden – eine Kündigung ist dann jedenfalls nicht gerechtfertigt (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 18.11.2025, Az. 3 SLa 699/24).

Der Fall: Ein Beschäftigter arbeitet in einem Verteilzentrum in Dauernachtschicht. Er erhielt am 9.4.2024 eine Abmahnung mit dem Vorwurf, seinen Arbeitsplatz verlassen zu haben, sowie eine weitere Abmahnung mit dem Vorwurf, Vorgesetzte beleidigt zu haben. Am 24.8.2024 kam es zu Differenzen zwischen dem Beschäftigten und seiner neuen Vorgesetzten. Diese gab an, dass der Beschäftigte Anweisungen, andere Mitarbeiter zu unterstützen, ignoriert hat. Außerdem hätte sie ihm nichts zu sagen, da sie noch ein Kind sei. Die Vorgesetzte bat ihn daraufhin, hinauszugehen, um sich zu beruhigen. Er entgegnete sehr aufgebracht auf Türkisch: „Du hast die Mutter der Schicht gef...“ Dem Beschäftigten wurde daraufhin ordentlich gekündigt. Er erhob Kündigungsschutzklage. Denn er habe nur gesagt: „Du hast die Schichtmutter weinen lassen.“ Dies bedeute sinngemäß, es werde in der Schicht viel Druck ausgeübt. Der türkische Ausdruck könne leicht missverstanden werden.

Vulgär ja, Beleidigung nein

Das Urteil: Dass die Vorgesetzte den Beschäftigten richtig verstanden hat, stand nach Überzeugung des Gerichts fest. Dennoch waren die Äußerungen nicht als schwerwiegende, persönlich herabwürdigende Beleidigungen gemeint. Es handelte sich nur um eine in vulgärer Sprache geäußerte Kritik, die sich auf die Art und Weise der Schichtführung als solche bezog. Die Kündigung ist deswegen unwirksam. Der Beschäftigte gewann die Klage.



FAZIT

Keine Kündigung ohne Abwägung

Als Personalrat sind Sie vor jeder Kündigung zu hören. Bei verhaltensbedingten Kündigungen wie im vorgestellten Fall muss immer abgewogen werden: zum einen, wie sich der Beschäftigte verhalten hat, und zum anderen, wie es zu diesem Verhalten kam. Bei Beleidigungen oder Äußerungen sollten Sie außerdem immer bedenken: Wie waren die Begleitumstände? Gab es eine Sprachbarriere, war jemand besonders unter Druck oder wurde er provoziert? Das alles kann dazu führen, dass das Kündigungsinteresse gegen das Weiterbeschäftigungsinteresse zurücktritt. Sie als Personalrat müssten dann der Kündigung widersprechen.



MEIN TIPP

Rufen Sie alle zur Vernunft auf

Wir leben in einer multikulturellen Gesellschaft, hier prallen Temperamente aufeinander. Das hindert uns aber nicht an einem guten und friedlichen Zusammenleben, solange jeder ein wenig auf den anderen zugeht. Und genau dazu sollten Sie als Personalrat immer aufrufen!

Reisekosten | Lesezeit 1 Minute

Kein Tagegeld bei geringer Entfernung

Für Dienstreisen können Beamte Tagegeld bekommen. Tagegeld gibt es aber nur, wenn man für die Dienstreise auch eine gewisse Strecke zurücklegen muss (BVerwG, 4.12.2025, Az. 5 C 9.24).

Der Fall: Eine Bundesbeamtin führte an ihrem Dienstort 24 Dienstreisen von mehr als 8 Stunden Dauer durch. Ihr Antrag auf Gewährung eines Tagegelds (336 €) wurde abgelehnt. Tagegeld kann nicht gezahlt werden, wenn zwischen der Dienststätte und dem Zielort nur eine „geringe Entfernung“ besteht (§ 6 Abs. 1 Satz 3 Bundesreisekostengesetz). Nach der zugehörigen Verwaltungsvorschrift sind 2 Kilometer eine geringe Entfernung. Die Entfernung betrug im vorliegenden Fall 1,9 Kilometer Luftlinie. Die Beamtin klagte.

Tagegeld muss gezahlt werden

Das Urteil: Und die Klage hat sich für die Beamtin gelohnt, denn sie erhält ihr Tagegeld. Zwar hat das Bundesverwaltungsgericht

(BVerwG) festgestellt, dass eine Entfernung bis zu 2 Kilometern tatsächlich als gering anzusehen ist. Bei der Bestimmung der 2 Kilometer komme es aber nicht auf die Luftlinie an, sondern auf die Straßenentfernung, und die sei im Fall 2,1 Kilometer.



FAZIT

Kleiner, aber feiner Unterschied

Geben Sie an betroffene Kollegen weiter, dass es eine Kilometerbegrenzung beim Tagegeld geben darf, dass es aber nicht auf die Luftlinie ankommt!

Religionsfreiheit | Lesezeit 3 Minuten

Einstellung einer Richterin mit Kopftuch darf abgelehnt werden

Als Personalrat sind Sie in Einstellungsverfahren zu beteiligen. Dazu gehört auch, dass Sie die Beweggründe Ihres Dienstherrn nachvollziehen und bewerten, wenn er Bewerber nicht einstellen möchte, weil sie z. B. gegen Neutralitätsgebote verstoßen. So wie in diesem Fall aus Hessen (Verwaltungsgericht Darmstadt, 30.10.2025, Az. 1 K 2792/24.DA).

Der Fall: Eine Bewerberin für die Einstellung als Richterin oder Staatsanwältin ist muslimischen Glaubens und zeigte dies auch durch das Tragen eines Kopftuchs. Dies sah sie als religiös verbindlich an. Im Bewerbungsverfahren wurde sie gefragt, ob sie bereit sei, das Kopftuch während des Kontakts mit Verfahrensbeteiligten abzulegen. Das lehnte sie ab. Also wurde ihre Einstellung abgelehnt. Das Tragen eines religiös konnotierten Kleidungsstücks im richterlichen oder staatsanwaltlichen Dienst im Kontakt mit Verfahrensbeteiligten widerspreche dem Grundsatz der weltanschaulich-religiösen Neutralität. Daneben widerspricht es auch dem Grundsatz der Funktionsfähigkeit der Rechtspflege.

Der staatlichen Neutralitätspflicht kommt vor Gericht eine besondere Bedeutung zu. Es muss eine unabhängige Entscheidung getroffen werden, losgelöst von weltanschaulichen, politischen oder religiösen Grundeinstellungen. Die Frau fühlte sich benachteiligt und klagte.

Negative Religionsfreiheit der Verfahrensbeteiligten wird verletzt

Die Entscheidung: Die Bewerberin unterlag, die Absage ihrer Bewerbung durch das Land Hessen war rechtmäßig. Natürlich wurde in die Religionsfreiheit der Klägerin aus Art. 4 GG eingegriffen.

§ Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland

Art. 4

- (1) Die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses sind unverletzlich.
- (2) Die ungestörte Religionsausübung wird gewährleistet.
- (3) Niemand darf gegen sein Gewissen zum Kriegsdienst mit der Waffe gezwungen werden. Das Nähere regelt ein Bundesgesetz.

Aber: Es geht bei dieser Bewerbung auch um den Grundsatz der weltanschaulich-religiösen Neutralität des Staates, die Funktionsfähigkeit der Rechtspflege und die negative Glaubensfreiheit Verfahrensbeteiligter. Aus Sicht eines objektiven Betrachters kann das Tragen eines islamischen Kopftuchs durch eine Richterin oder eine Staatsanwältin während der Verhandlung als Beeinträchtigung der weltanschaulich-religiösen Neutralität dem Staat zugerechnet werden. Außerdem wäre der Eingriff in die Religionsfreiheit der Bewerberin nur gering ausgefallen, da man ihr sogar angeboten

hatte, das Kopftuch nur bei Kontakt mit Verfahrensbeteiligten abzulegen. Ansonsten hätte sie es anlassen dürfen. Dieses Entgegenkommen hatte sie abgelehnt.

INFO: Religiöse Bekleidung im öffentlichen Dienst



Die Begründung macht's

Im deutschen Grundgesetz ist die Religionsfreiheit in Art. 4 verankert. Dieser erlaubt uns, unseren Glauben frei zu wählen, und er erlaubt es uns ebenfalls, unseren Glauben offen zu zeigen und durch unsere Bekleidung zu demonstrieren, sei es durch ein Kreuz, ein Kopftuch oder eine Kippa. Dies darf auch im öffentlichen Dienst nicht pauschal untersagt werden, sondern nur mit entsprechender Begründung geregelt werden. Geht es um die Neutralität des Staates, kann diese durch das Tragen eines Kopftuchs, eines Turbans, einer Kippa oder anderer Zeichen eines bestimmten Glaubens gestört sein, und Derartiges darf daher untersagt werden. Wichtig ist dann aber, dass alle Glaubensrichtungen gleich behandelt werden.

→ FAZIT

Keine leichten Entscheidungen

Die Entscheidungen und auch die Abwägungen, die Ihr Dienstherr hier machen muss und die Sie nachvollziehen müssen, sind nicht leicht zu treffen. Wo muss das ein Recht gegenüber dem anderen zurückstecken? Wo beginnt eine Diskriminierung? Das ist oft eine Gratwanderung.

Nehmen Sie den Einzelfall unter die Lupe

Für den Schuldienst hat man das Thema Kopftuch so gelöst, dass Lehrerinnen in Deutschland grundsätzlich ein Kopftuch tragen dürfen. Pauschale Verbote wurden vom Bundesverfassungsgericht als verfassungswidrig eingestuft. Ergibt die Einzelfallprüfung aber eine konkrete Gefährdung des Schulfriedens oder der staatlichen Neutralität, darf ein Verbot ausgesprochen werden. Das halte ich für einen gangbaren Weg für den gesamten öffentlichen Dienst. Sie müssen sich also auch im Rahmen Ihrer Beteiligung jeden Einzelfall ganz genau ansehen.

Erholungsurlaub | Lesezeit 3 Minuten

Arbeits- oder Kalendertage? Worauf es bei der Berechnung des Urlaubs ankommt

Die Streitfälle rund um den Urlaub sind schier unendlich. Wie viel Urlaub steht Beschäftigten zu? Wie wird der Urlaubsanspruch berechnet? ... Nach diesem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist zumindest klar, dass der Urlaubsanspruch und dessen Erfüllung anhand von Arbeitstagen und nicht anhand von Kalendertagen erfolgen muss (19.8.2025, Az. 9 AZR 216/24).

Der Fall: Ein Sanitäter war bei einem Rettungsdienst angestellt, der seine Dienstleistungen ganzjährig und 24 Stunden am Tag an 7 Tagen in der Woche erbringt. Er ist als Notfallsanitäter in Vollzeit beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden der TVöD-V-VKA (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Verwaltung – Verbund kommunaler Arbeitgeberverbände) und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge Anwendung.

Der Dienstgeber errechnete einen jährlichen Urlaubsanspruch von 42 Kalendertagen. Dabei legte er die 7-Tage-Woche zugrunde. Der Sanitäter wollte in den Weihnachtsferien 2022/2023 eine Woche Urlaub nehmen. Der Dienstgeber wies ihn darauf hin, dass ihm dabei für die gesetzlichen Feiertage sowie für den 24. und für den 31.12. Urlaub abgezogen würde. Tatsächlich war sein Urlaubskonto bereits am 3.10.2019 (Tag der Deutschen Einheit), am 6.6.2022 (Pfungstmontag), vom 25. bis 26.12.2022 (Weihnachten), am 1.5.2023 (Tag der Arbeit) und am 31.10.2023 (Tag der Deutschen Einheit) sowie am 24.12. der Jahre 2021, 2022 und 2023 belastet. Der Sanitäter trat an den Dienstherrn heran und sagte ihm, dass ihm für diese Tage kein Urlaub abgezogen werden könnte, da er laut Dienstplan an diesen Tagen gar nicht eingeteilt war. Der Urlaub sei ihm wieder gutzuschreiben, alternativ müssten ihm für jeden dieser Tage 5,7 Stunden nach dem TVöD-V-VKA gutgeschrieben werden. Der Dienstgeber weigerte sich, also klagte der Beschäftigte. Das Landesarbeitsgericht (LAG) gab ihm recht. Der Dienstgeber zog aber vor das BAG.

INFO: Umrechnung Ihres Urlaubsanspruchs



So passen Sie Ihren Urlaubsanspruch an

Arbeiten Sie weniger oder mehr als 5 Tage in der Woche, können Sie Ihren Urlaub leicht berechnen: $(30:5) \times \text{Ihre Arbeitstage} = \text{Ihr Urlaubsanspruch}$. Ergeben sich bei der Berechnung Bruchteile von mindestens 0,5, wird aufgerundet. Bruchteile unter 0,5 werden nicht abgerundet, sondern bleiben bestehen.

Keine Berechnung nach Kalendertagen

Die Entscheidung: Das BAG stimmte der Entscheidung des LAG nicht zu. Die Beurteilung, in welchem Umfang der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub und den Tarifurlaub aus dem TVöD-V-VKA besteht und erfüllt wird, erfolgt anhand einer arbeitstagbezogenen Betrachtung. Nach den für das Arbeitsverhältnis einschlägigen Normen beträgt der Urlaubsanspruch in der 5-Tage-Woche 30 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Grundlage für die Urlaubsberechnung können grundsätzlich nur Tage sein, an denen der Arbeitnehmer zur Arbeit verpflichtet ist. Die Anzahl der Urlaubstage ist deshalb unter Berücksichtigung der für das Urlaubsjahr maßgeblichen Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage zu ermitteln. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf 5 Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch danach entsprechend.

7-Tage-Woche gibt es nicht

Um einen Urlaubsanspruch von 42 (Kalender-)Tagen zu erwerben, müssten die bei der Beklagten beschäftigten Rettungssanitäter durchgehend an allen 7 Tagen der Woche tätig sein. Dies ist nicht der Fall. Der Rettungsdienst ist zwar an 7 Tagen die Woche geöffnet, die einzelnen Beschäftigten arbeiten aber nicht an allen 7 Wochentagen. Also ist der Urlaub anhand der konkreten Arbeitstage der Beschäftigten zu berechnen.

INFO: Urlaub im TVöD



TVöD orientiert sich an der 5-Tage-Woche

In § 26 Abs. 1 TVöD heißt es ausdrücklich, dass bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage beträgt. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf 5 Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Der TVöD geht also schon ganz automatisch von Arbeitstagen aus.



HINWEIS

Mehr Urlaub ab dem 1.1.2027

Bitte beachten Sie: Beschäftigte im Bereich TVöD haben bei Bund und Kommunen ab dem 1.1.2027 Anspruch auf einen Jahresurlaub von sogar 31 Arbeitstagen Urlaub.



FAZIT

Ihre Arbeitstage entscheiden

Die Entscheidung des BAG ist absolut richtig. Die Höhe des individuellen Urlaubsanspruchs richtet sich immer nach den Arbeitstagen. Achten Sie also darauf, dass Ihre Dienstgebenden keine falsche Berechnungsgrundlage für Ihren Urlaubsanspruch wählen.

Gesundheitsschutz | Lesezeit 8 Minuten

Medizinische Vorsorge – diese Maßnahmen können und müssen Sie nutzen

Ihre Dienststellenleitung muss Ihnen verschiedene medizinische Untersuchungen anbieten. Bei manchen Untersuchungen haben Sie die Wahl, ob Sie sie wahrnehmen oder nicht, bei anderen haben Sie keine Wahl – da müssen Sie hin. Ich kann Ihnen nur raten, alles, was Ihnen im Rahmen arbeitsmedizinischer Vorsorge geboten wird, anzunehmen. Die Krankenstände in Deutschland sind hoch – wir sollten alles dafür tun, zumindest einer eigenen Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

Dienstherr hat kein allumfassendes Untersuchungsrecht

Ihrer Dienststellenleitung wäre es sicher recht, wenn sie alles untersuchen dürfte, was sie möchte. Doch so einfach ist das nicht. Sie darf nur das untersuchen, was für die Leistungserbringung der Beschäftigten relevant ist.

Wann wird untersucht?

Wann welche Untersuchung durchgeführt werden muss, sagt Ihnen die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV). Die ArbMedVV gilt für jede Arbeit, bei der Gefahrstoffe im Rahmen eines Prozesses einschließlich Produktion, Handhabung, Lagerung, Beförderung, Entsorgung und Behandlung verwendet werden oder verwendet werden sollen oder bei der Gefahrstoffe entstehen oder auftreten. Dazu zählen auch Bedien- und Überwachungstätigkeiten. Die ArbMedVV unterscheidet hierbei nach Pflicht- und Angebotsuntersuchungen.

Untersuchung darf ruhig aktiv eingefordert werden

Auch wenn Ihre Dienststellenleitung alle arbeitsmedizinischen Vorgaben einhält, haben Ihre Kollegen das Recht, sich regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen oder einfach nur beraten zu lassen. Dieses Recht sollten sie auch wahrnehmen. Das Rentenalter steigt, wir müssen immer länger arbeiten – dann haben wir auch das Recht, alles zu nutzen, um uns so lange wie möglich gesund zu halten.

! WICHTIG

Pflichtuntersuchung kann nicht erzwungen werden

Auch Pflichtuntersuchungen muss ein Beschäftigter nicht wahrnehmen. Er kann nicht gezwungen werden, zum Arzt zu gehen. Aber: Er läuft dann natürlich Gefahr, seine Tätigkeit nicht mehr ausüben zu dürfen. Denn Ihre Dienststellenleitung wird nicht sehenden Auges einen Mitarbeiter auf einem Arbeitsplatz belassen, der dafür vielleicht gar nicht mehr geeignet ist.

Angebotsuntersuchungen sind freiwillig. Das heißt, wenn Ihre Kollegen diese nicht wahrnehmen wollen, müssen sie es auch nicht. Druck auf die Beschäftigten darf Ihre Dienststellenleitung jedenfalls nicht ausüben. Und auch wenn ein Kollege die Angebotsuntersuchung abgelehnt hat, muss sie ihm trotzdem beim nächsten Durchlauf erneut angeboten werden. Vielleicht möchte er sie

ja dann wahrnehmen. Die Bedürfnisse der Kollegen können sich mit der Zeit ändern. Wenn Kollegen beispielsweise Eltern werden, dann tritt in der Wahrnehmung des eigenen Gesundheitsverhaltens oft ein Wandel ein.

In diesen Bereichen gibt es Angebotsuntersuchungen für die Beschäftigten

Ihr Dienstherr muss Untersuchungen in den folgenden Bereichen anbieten:

- verschiedene **Tätigkeiten mit Gefahrstoffen**, etwa mit krebserregenden oder erbgutverändernden Stoffen oder Zubereitungen der Kategorie 1 oder 2 im Sinne der Gefahrstoffverordnung
- **Feuchtarbeit** von regelmäßig mehr als 2 Stunden je Tag
- **Schweißbräuche** („Schweißen und Trennen von Metallen“) bei Einhaltung einer Luftkonzentration von 3 mg/m³ Atemluft
- **Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen** der Risikogruppen 2 und 3
- **physikalische Einwirkungen** unterhalb der Grenzwerte
- **Bildschirmarbeit**

In diesen Bereichen gibt es Pflichtuntersuchungen für Beschäftigte

Ihr Dienstherr muss Pflichtuntersuchungen anbieten, wenn die Tätigkeit z. B. in puncto Lärm oder wegen chemischer Belastung ein erlaubtes Maß überschreitet. Pflichtuntersuchungen sind beispielsweise erforderlich bei

- Überschreiten des Arbeitsplatzgrenzwerts für bestimmte Gefahrstoffe,
- dienstlich veranlassten Reisen ins Ausland mit besonderen klimatischen Bedingungen oder/und Infektionsgefahren,
- Nichteinhaltung von Arbeitsplatzgrenzwerten bei Gefahrstoffbelastungen oder soweit die Gefahrstoffe hautresorptiv sind und eine Gesundheitsgefährdung durch direkten Hautkontakt besteht,
- Feuchtarbeit von mehr als 4 Stunden täglich,
- Arbeiten mit Isocyanaten und unausgehärteten Epoxidharzen,
- Arbeiten mit Naturgummilatexhandschuhen,
- Arbeiten mit biologischen Arbeitsstoffen gemäß Tabelle des Anhangs,
- Arbeiten mit Atemschutzgeräten der Gruppen 2 und 3
- in Lärmbereichen über 85 dB (A),
- wenn Schweißbräuche von mehr als 3 mg/m³ auftreten.

Die dargestellten Untersuchungsformen sind aber nicht die einzigen, die es gibt. Vielmehr sollten Sie auch diese kennen:

Einstellungsuntersuchung

Es gibt Tätigkeiten, die besonders belastend sind. Deswegen wird vor der Arbeitsaufnahme oft eine Einstellungsuntersuchung gefordert. Die Eignung des Bewerbers für eine bestimmte Tätigkeit soll so festgestellt werden. Auf diese Weise soll verhindert werden, dass man Personen mit Beschäftigungen betraut, denen sie nicht gewachsen sind und die sie krank machen würden.

! WICHTIG

Azubis müssen untersucht werden

Bei Azubis sind Einstellungsuntersuchungen sogar im Berufsbildungsgesetz verpflichtend vorgesehen. Das bedeutet: Ohne Untersuchung kein Ausbildungsplatz!

Der Arzt klärt bei einer Einstellungsuntersuchung, ob eine Arbeitsunfähigkeit besteht oder unmittelbar bevorsteht, eine Erkrankung mit potenzieller Gefahr für Dritte besteht oder ob die Eignung des Bewerbers für die vorgesehene Tätigkeit eingeschränkt ist. Bei Beamten ist zusätzlich eine Prognose über die gesundheitliche Eignung bis zur Pensionierung zu stellen.

Eignungsuntersuchungen

Bei der Eignungsuntersuchung sollen die Fähigkeiten des Mitarbeiters hinsichtlich seiner Tätigkeit nachgewiesen werden. Hier geht es besonders darum, Selbst- und/oder Fremdgefährdung auszuschließen. Bei Lkw-Fahrern wird etwa die Eignung zum Führen eines Pkw oder Lkw nach Fahrerlaubnisverordnung festgestellt. Diese Untersuchung ist vorgeschrieben und wichtig. Bei einem Lkw-Unfall kann nämlich eine Vielzahl von Unbeteiligten in Mitleidenschaft gezogen werden.

Weitere Beispiele sind Untersuchungen nach der

- Betriebsordnung Kraftfahrunternehmen im Personenverkehr,
- Betriebsordnung Straßenbahnen.

Außerordentliche Untersuchungen

Diese Untersuchungen erfolgen meist aus unschönem Anlass. Etwa dann, wenn ein Mitarbeiter in den Verdacht gerät, ein Blau-

macher oder ein Simulant zu sein. Dann wird Ihre Dienststellenleitung den Arbeitsmedizinischen Dienst zurate ziehen. Hier wird dann eine Untersuchung eingeleitet, mit der festgestellt werden soll, ob der Beschäftigte nur so tut als ob oder ob er tatsächlich krank ist. Für alle keine schöne Situation.

! WICHTIG

ArbSchG nicht vergessen

Wird der Zusammenhang zwischen der Erkrankung eines Mitarbeiters und seiner Tätigkeit vermutet, kann der Arbeitgeber ihm eine Untersuchung nach § 11 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) anbieten. Diese sollten Ihre Kollegen wahrnehmen – schon zu Präventivzwecken.

Holen Sie den Betriebsarzt mit ins Boot

Setzen Sie sich mit Ihrem Betriebsarzt zusammen. Dieser kann und muss Ihnen Auskunft darüber geben, welche Angebots- und Pflichtuntersuchungen bei Ihnen in der Dienststelle durchzuführen sind. Prüfen Sie dann, ob Ihr Dienstherr dem immer nachgekommen ist. Falls nicht, verlangen Sie die Durchführung der Untersuchungen. Es geht schließlich um die Gesundheit der Belegschaft.

Außerdem haben die Kollegen ein Recht auf diese Untersuchungen – es geht ja um ihre Gesundheit. So manche Berufskrankheit ließe sich bei gewissenhafter Untersuchung vermeiden. Auch ist Ihr Dienstherr berechtigt, bei begründeter Veranlassung einen Nachweis von Ihrem Kollegen zu verlangen, dass er aus medizinischer Sicht seine Tätigkeit noch ausüben darf, § 3 Abs. 4 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. Erinnern Sie ihn daran!

💡 MEIN TIPP

Dienstherr muss Ihre Gesundheit schützen

Denken Sie daran, dass Ihr Dienstherr Ihre Gesundheit schützen muss. Schon aus Fürsorgegesichtspunkten. Er muss z. B. die Bildschirmbrille finanzieren.



Übersicht: Untersuchungen nach ArbMedVV

Untersuchung	Definition	Fallgruppe
Angebotsuntersuchung	Angebotsuntersuchungen müssen dem Beschäftigten angeboten werden, die Durchführung ist aber nicht verpflichtend.	Betroffen sind Tätigkeiten mit • Gefahrstoffen – etwa in Laboren –, oder denken Sie z. B. an Arbeitnehmer, die bei Reaktortransporten eingesetzt werden, • biologischen Arbeitsstoffen – etwa mit Viren, • physikalischen Einwirkungen.
Pflichtuntersuchung	Die Durchführung von Pflichtuntersuchungen ist für Ihren Dienstherrn zwingend vorgeschrieben. Hierbei gibt es zudem eine Dokumentationspflicht (Vorsorgedatei). Die Untersuchung ist Voraussetzung für den Tätigkeitsbeginn.	
Wunschuntersuchung nach § 11 ArbSchG	Wunschuntersuchungen hat Ihr Dienstherr dem Arbeitnehmer zu ermöglichen.	Betroffen sind beispielsweise Tätigkeiten mit besonderer Muskel-Skelett-Belastung.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Referenzzeitraum beim Mutterschutzlohn

Beschäftigungsverbote sind bei schwangeren Kolleginnen keine Seltenheit. Die Arbeit selbst oder auch einfach der Stress können Mutter und Kind schaden. Können schwangere Beschäftigte wegen eines Beschäftigungsverbots nicht arbeiten, müssen sie ja trotzdem von etwas leben. Deswegen erhalten sie den sogenannten Mutterschutzlohn. Das ist das Durchschnittsgehalt der letzten 3 abgerechneten Monate vor der Schwangerschaft. Klingt einfach, ist es im Einzelfall aber nicht (Bundesarbeitsgericht (BAG), 9.9.2025, Az. 5 AZR 286/24).

Der Fall: Eine Frau arbeitet seit 2017 als Flugbegleiterin. Ihr Arbeitsentgelt besteht aus festen Anteilen (u. a. einer Grundvergütung), Sonderzahlungen und variablen Bestandteilen (Mehrflugstundenvergütung und Bordverkaufsprovision). Ihr Arbeitseinsatz erfolgt saisonal in unterschiedlichem Umfang. Von März 2020 bis März 2022 war die Beschäftigte in Kurzarbeit. Von Februar 2021 bis Januar 2022 erhielt sie keine Mehrflugstundenvergütung. Bordverkaufsprovision erzielte sie nur von August bis Dezember 2021. Im Februar 2021 und von November 2021 bis Januar 2022 erhielt sie eine monatliche Winterzulage in unterschiedlicher Höhe. Ab dem 6.4.2022 war die Frau schwangerschaftsbedingt in einem Beschäftigungsverbot. Das Kind kam am 6.12.2022 zur Welt, bis zum 31.1.2023 war sie in Mutterschutz. Daraufhin folgte ein weiteres Beschäftigungsverbot für die stillende Frau. Sie erhielt Mutterschutzlohn vom 6.4. bis zum 14.10.2022 sowie für die Monate ab dem 1.2.2023. Im Rahmen dessen erhielt sie die Grundvergütung einer Vollzeitkraft. Seit April 2023 arbeitet die Frau tatsächlich in Vollzeit.

Trotzdem klagte die Frau auf weiteren Mutterschutzlohn in Höhe von 9.720 €. Es müsse auf den Referenzzeitraum November 2021 bis Januar 2022 abgestellt werden und deswegen auch die Winterzulage von 400 € brutto monatlich in den Mutterschutzlohn eingerechnet werden. Da sich die Frau und der Arbeitgeber nicht einigen konnten, landete der Fall vor Gericht.



HINWEIS

Denken Sie an die Änderungen von 2025

Denken Sie beim Thema Mutterschutz bitte auch an die Änderung, die seit Mitte 2025 gilt: Bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche (SSW) erhalten Frauen eine Schutzfrist von 2 Wochen, ab der 17. SSW 6 Wochen und ab der 20. SSW 8 Wochen Schutzfrist.



§ 18 MuSchG

Mutterschutzlohn

Eine Frau, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Dies gilt auch, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft, ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsentgelt der ersten drei Monate der Beschäftigung zu berechnen.

Ausnahmen bestätigen auch vor dem BAG die Regel

Das Urteil: Das BAG entschied nicht, sondern gab den Fall an die Vorinstanz zurück. Folgende Marschroute gab das BAG aber vor:

Bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts ist grundsätzlich der gesetzlich festgelegte Referenzzeitraum zugrunde zu legen, also die 3 Monate nach § 18 Abs. 2 MuSchG. Dieser ist auch maßgeblich, wenn die Frau vor oder nach dem Berechnungszeitraum mehr oder weniger verdient hat. Allerdings gilt – ausnahmsweise – etwas anderes, wenn der dreimonatige Bezugszeitraum nicht geeignet ist, den Durchschnittsverdienst der Frau abzubilden. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn der Arbeitsverdienst in außergewöhnlichem Umfang monatlich schwankt.

Ob hier solch eine Ausnahme gerechtfertigt ist, das muss das Landesarbeitsgericht nun noch feststellen. Hierzu wurde der Fall vom BAG an die untere Instanz zurückverwiesen.



MEIN TIPP

Denken Sie auch an Ihre Freistellungsansprüche

Bei Schwangerschaft denkt man sofort an Beschäftigungsverbote. Aber denken Sie auch immer daran, dass Schwangere für von der Krankenkasse vorgesehene Untersuchungen und zum Stillen freizustellen sind. Und dies unter Fortzahlung der Vergütung, §§ 7 und 23 Mutterschutzgesetz (MuSchG).



FAZIT

Vertrauen Sie Ihrem Bauchgefühl

Gesetze und auch die gelebte Praxis orientieren sich meist am Standardfall. Oft aber, wenn man einen Fall liest oder nachvollzieht, erkennt man schnell, dass hier etwas anders ist, dass es hier nämlich einige bemerkenswerte Abweichungen vom Standard gibt. Sprechen Sie die Dinge dann unbedingt an und verlangen Sie eine andere Behandlung. Das gebietet der Einzelfall – und oft auch die Gerechtigkeit!

Meinungsäußerung | Lesezeit 3 Minuten

Zwischen Meinungsfreiheit und Mäßigungsgebot: Was dürfen Beamte öffentlich sagen?

Aktuell werden politische Debatten immer hitziger geführt. Dabei stehen auch Beamtinnen und Beamte zunehmend unter Beobachtung. Wie weit dürfen sie in ihrer amtlichen Funktion gehen, wenn sie sich zu politischen Akteuren äußern? Ein aufschlussreiches Urteil des Verwaltungsgerichts (VG) Oldenburg hat hierzu klare Grenzen definiert (17.11.2025, Az. 1 A 2586/23).

Der Fall: Der Präsident einer Polizeidirektion in Niedersachsen gab der „Nordwest Zeitung“ ein Interview, in dem er sich sehr kritisch über die AfD äußerte. Er warf der Partei unter anderem vor, sie täusche die Bürger mit einem „Lügenkonstrukt“, sei eine „Gefahr für die Innere Sicherheit“ und manipulierte das Sicherheitsgefühl der Menschen. Diese und weitere Aussagen, die sowohl in der Online- als auch in der Printausgabe der Zeitung erschienen, führten zur Klage der Partei. Sie sah in den Äußerungen des hochrangigen Beamten einen unzulässigen Eingriff in ihre Rechte, insbesondere in die Chancengleichheit der Parteien.

Das Urteil: Das VG Oldenburg gab der Klage teilweise statt. Einige der Aussagen waren rechtswidrig. Die Richter leisteten dabei eine Gratwanderung und stellten die entscheidenden Leitplanken für die Öffentlichkeitsarbeit von Amtsträgern heraus.

Das waren die Kernaussagen des Gerichts

Das Gericht stellte eindeutig klar, dass Amtsträger wie ein Polizeipräsident keine gesonderte gesetzliche Erlaubnis benötigen, um sich im Rahmen ihrer Aufgaben öffentlich zu äußern. Die allgemeine Zuständigkeit für die Gefahrenabwehr und die Öffentlichkeitsarbeit reicht hierfür aus. Diese Befugnis ist jedoch nicht grenzenlos. Sie wird durch 2 Verfassungsprinzipien eingeschränkt:

1. Das Neutralitätsgebot

Staatliche Organe und ihre Vertreter dürfen nicht parteiübergreifend in den politischen Wettbewerb eingreifen. Sie dürfen weder für eine Partei werben noch andere gezielt bekämpfen. Dies gilt auch für Beamte, die zur unparteiischen Amtsführung verpflichtet sind.

2. Das Sachlichkeitsgebot

Werturteile müssen auf einer wahren oder zumindest vertretbar gewürdigten Tatsachengrundlage beruhen. Pauschale Diffamie-

rungen, unsachliche Zuspitzungen und von Fakten losgelöste Angriffe sind unzulässig.

Das Urteil im Detail: Was war erlaubt, was nicht?

Das Gericht billigte Aussagen, bei denen harte Werturteile („falsches Spiel“) direkt mit nachprüfbaren Fakten untermauert wurden. So bezog sich der Polizeipräsident auf Äußerungen von AfD-Politikern, die durch polizeiliche Ermittlungen widerlegt worden waren. Auch die Bezeichnung der Vorgehensweise als „perfide“ wurde als vertretbar angesehen, da die Partei nachweislich Polizeimeldungen für ihren „Einzelfallticker“ so nutzte, dass ein falscher Eindruck über die Herkunft von Straftätern erweckt wurde.

Für unzulässig erklärte das Gericht hingegen pauschale und nicht unmittelbar belegte Vorwürfe wie „Lügenkonstrukt“ oder „die AfD verbreitet Angst“. Dem Leser wurde an diesen Stellen nicht klar, auf welcher Tatsachenbasis der Präsident urteilte. Besonders schwer wog die Bezeichnung der Partei als „Gefahr für die freiheitlich-demokratische Grundordnung“. Das Gericht argumentierte, dass eine solche Einstufung dem Bundesverfassungsgericht vorbehalten sei. Solange eine Partei nicht verboten ist, dürfen Amtsträger sie nicht quasi vorverurteilen – auch wenn sie vom Verfassungsschutz als „Verdachtsfall“ eingestuft ist. Ebenso wurde die abschließende, warnende Bemerkung „Das sollte sich die AfD merken“ als einseitige und damit unzulässige Drohung gewertet.

So unterstützen Sie Beamtinnen und Beamte richtig

Als Personalrat sollten Sie Beamte, insbesondere solche in Leitungsfunktionen oder mit Aufgaben in der Öffentlichkeitsarbeit, für die damit verbundenen rechtlichen Fallstricke sensibilisieren.

Der wichtigste Grundsatz lautet: Jedes kritische Werturteil über politische Akteure muss auf einem soliden, nachvollziehbaren und im besten Fall direkt benannten Tatsachenkern beruhen. Eine Meinung ist dann am stärksten, wenn sie sich auf Fakten stützt.

Machen Sie deutlich, dass die strengen Maßstäbe des Neutralitäts- und Sachlichkeitsgebots nur für Äußerungen gelten, die in amtlicher Funktion getätigt werden. Als Privatperson z. B. auf dem eigenen Social-Media-Profil gelten andere, wenngleich nicht grenzenlose Regeln (Mäßigungsgebot).

Pauschale Herabsetzungen sind gefährlich. Generelle Verurteilungen („Die Partei X ist ...“) sind hochriskant. Besser ist es, konkretes Handeln oder konkrete Aussagen zu kritisieren. Statt „Die Partei lügt“ wäre es z. B. sicherer, zu formulieren: „Die Aussage des Politikers Y, dass [...], wurde durch unsere Ermittlungen widerlegt.“

Scharfe, zugespitzte Begriffe sind nicht per se verboten, sie können im Einzelfall zulässig sein, wenn der Sachverhalt sie trägt. Diffamierende oder beleidigende Sprache ist jedoch immer tabu.



Prävention | Lesezeit 3 Minuten

Rücken Sie die Unfallverhütung 2026 durch diese Dienstvereinbarung in den Fokus

Arbeitsunfälle passieren immer wieder – leider. Es folgen teils lange Ausfälle durch Rehabilitationsmaßnahmen und das Arbeitsklima leidet. Versuchen Sie also 2026, Arbeitsunfälle zu vermeiden, wo es nur geht, etwa mit der folgenden Dienstvereinbarung. Handeln Sie Ihren Kollegen zuliebe. Passen Sie die Dienstvereinbarung einfach an die Gegebenheiten in Ihrer Dienststelle an. Sie können die Dienstvereinbarung verlängern, aber auch kürzen – ganz so, wie es für Sie passt.



Muster-Dienstvereinbarung: Unfallverhütung

Präambel

Beide Parteien sind sich einig, dass Arbeitsunfälle, wo es nur geht, zu vermeiden sind. Um hier eine verbindliche Linie zu finden und um die Sicherheit der Mitarbeiter zu schützen, schließen Dienstherr und Personalrat die folgende Dienstvereinbarung:

§ 1 Handlungsverpflichtung

Dienstherr und Personalrat sind sich darüber einig, dass eine effektive Unfallverhütung nur möglich ist, wenn Belegschaft, Personalrat und Dienstherr sich gemeinsam um die Umsetzung der einschlägigen Vorschriften bemühen. Zu diesem Zweck wird eine dienstliche Arbeitsanweisung entworfen, an die sich alle Mitarbeiter der Dienststelle halten müssen.

§ 2 Implementierung von Sicherheitsorganen

Der Dienstherr sorgt für die notwendigen Rahmenbedingungen. Dazu gehört insbesondere der Einsatz von Sicherheitsorganen wie zum Beispiel einem Sicherheitsbeauftragten, Amtsarzt und von Ersthelfern.

§ 3 Mitwirkung des Personalrats

Der Personalrat wird ein Mitglied mit der Wahrnehmung von Aufgaben aus dem Bereich der Unfallverhütung beauftragen. Dieses Mitglied ist zur Erfüllung seiner Aufgaben im erforderlichen Umfang und unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freizustellen.

§ 4 Handlungsverpflichtung für alle Arbeitnehmer

Alle Mitarbeiter der Dienststelle sind verpflichtet,

- die Unfallverhütungsvorschriften und Sicherheitsanweisungen einzuhalten,
- die Hinweise und Warnungen auf Geräten etc. zu befolgen,
- die vorgeschriebene Schutzkleidung und -ausrüstung zu tragen und
- die Sicherheit der anderen Mitarbeiter nicht außer Acht zu lassen,
- Störungen im Sicherheitsablauf, Beschädigungen von Maschinen oder PSA zu melden.

§ 5 Unterrichtungspflicht

Alle Arbeitnehmer, die neu in die Dienststelle eintreten, die Abteilung wechseln oder neue Aufgaben übertragen bekommen, sind über die Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitshinweise und sonstigen Sicherheitsanweisungen zu unterrichten und zu unterweisen.

§ 6 Vorschlagsrecht

Die mit dem Arbeitsschutz betrauten Beschäftigten werden in Zusammenarbeit mit dem Personalrat Vorschläge für persönliche Arbeitsschutzausrüstungen und -kleidung machen. Die Geschäftsleitung legt anschließend fest, welche Arbeitsschutzausrüstungen getragen werden müssen. Die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften werden von dieser Regelung nicht berührt.

§ 7 Ausrüstung der Beschäftigten

Jeder Arbeitnehmer erhält kostenlos 2 Garnituren Arbeitsschutzkleidung, die auf Kosten des Dienstherrn gereinigt werden. Die Beschäftigten sind zur pfleglichen Behandlung der Kleidung verpflichtet.

§ 8 Anzeigepflicht

Arbeitsunfälle sind vom Verletzten oder von den Zeugen unverzüglich dem zuständigen Vorgesetzten zu melden. Außerdem ist in jedem Fall eine Unfallanzeige von dem Vorgesetzten oder dem Verletzten zu erstellen und an die Verwaltung weiterzuleiten.

§ 9 Unterrichtungspflicht

Sowohl die Geschäftsleitung als auch der Personalrat werden in jeder Personalversammlung über die Entwicklung des Arbeitsschutzes und die Zahl der Arbeitsunfälle Bericht erstatten. Die Arbeitnehmer erhalten Gelegenheit, Stellung zu nehmen, Beanstandungen vorzubringen und Verbesserungsvorschläge zu machen. Dienstherr und Personalrat haben die Belegschaft in jeder Personalversammlung erneut auf die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften und -anweisungen aufmerksam zu machen.

§ 10 Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Für die Kündigung gilt die strenge Schriftform. Sie wirkt dann bis zum Abschluss einer neuen, ablösenden Dienstvereinbarung fort.

 Ort, Datum

 Unterschriften

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Gutschrift freier Tage | Lesezeit 2 Minuten

„Wird der Freizeitausgleich einfach gestrichen?“

Frage: Einer unserer Kollegen ist im Freizeitausgleich erkrankt. Er hat das gemeldet, aber unser Dienstherr weigert sich, ihm die Tage wieder gutzuschreiben. Ist das so korrekt?

Dienstherr handelt korrekt

Maria Markatou: Ich kann Sie gut verstehen, aber Ihr Dienstherr handelt hier korrekt.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs wird ein Anspruch auf Arbeitszeitausgleich bereits durch die Freistellung von der Arbeitspflicht erfüllt (11.9.2003, Az. 6 AZR 374/02). Der Arbeitnehmer muss nicht arbeiten, er kann in der Freistellung tun, was er möchte, erhält aber trotzdem Lohn. Eine nachträglich eintretende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im Freistellungszeitraum macht die Erfüllung des Ausgleichsanspruchs nicht hinfällig. Das Risiko der Nutzungsmöglichkeit tragen die Arbeitnehmenden. Bestätigt wurde das Ganze jüngst vom Landesarbeitsgericht Köln (10.4.2025, Az. 3 SLa 629/24).

Anders ist es beim Erholungsurlaub. Hier ist gesetzlich normiert, dass Ihnen die Tage wieder gutgeschrieben werden müssen, wenn Sie im Urlaub arbeitsunfähig erkranken, § 9 Bundesurlaubsgesetz

(BUrlG). Im Bereich des Freizeitausgleichs fehlt es an einer solchen Regelung.

§ 9 BUrlG

Erkrankung während des Urlaubs

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

→ FAZIT

Ärgerlich, aber rechtmäßig

Für Ihren Kollegen ist das eine sehr ärgerliche Situation. Aber Ihr Dienstherr handelt hier rechtmäßig.

Arbeitsschutz | Lesezeit 2 Minuten

„Darf unsere Kollegin trotz Epilepsie weiter am Bildschirm arbeiten?“

Frage: Eine Kollegin hatte vor Kurzem einen Krampfanfall in der Dienststelle. Sie ist an Epilepsie erkrankt, wir alle wussten aber nichts davon. Sie hat dies nie vor uns thematisiert. Nun ist sie auf einer schon länger geplanten Kur. Nach der Reha wird sie in Kürze wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Einen großen Teil ihrer Aufgaben erledigt sie am Computer. Darf sie das weiterhin tun?

Bauen Sie Ängste ab

Maria Markatou: Ich denke, dass Ihre Kollegin weiter arbeiten kann.

Ja, grundsätzlich schon. Auch Beschäftigte mit Epilepsie sind an Bildschirmarbeitsplätzen einsetzbar, da meist keine Selbst- oder Fremdgefährdung durch Anfälle besteht. Bürotätigkeiten sind in der Regel ohne besondere Einschränkung möglich. Demgegenüber wird häufig behauptet, dass an Bildschirmarbeitsplätzen ein erhöhtes Risiko für die Auslösung von epileptischen Anfällen aufgrund einer bestehenden Fotosensibilität (epilepsietypische Veränderungen bei bestimmten Lichtreizen) vorliegt und hierdurch Anfälle ausgelöst werden können. Solche Reaktionen zeigen sich aber nur bei sehr niedrigen Bildwiederholfräquenzen, am häufigsten zwischen 15 und 20 Hz. Bei einer Frequenz von 65 Hz und mehr sind nur noch bei 4 % der fotosensiblen Personen mit Epilepsie EEG-Veränderungen zu beobachten. Auch weisen Bildschirmgeräte in der Regel Bildwiederholraten von 85 Hz und mehr

auf. In diesem Bereich sind keine fotosensiblen Reaktionen bei Epileptikern bekannt.

Bei Ihrer Kollegin kann der Fall natürlich anders liegen. Deshalb sollten Sie und Ihr Dienstherr vor ihrer Rückkehr an sie herantreten und gezielt nachfragen, ob die behandelnden Ärzte Beschäftigungsverbote oder Einschränkungen ausgesprochen haben. Falls ja, muss der Arbeitsplatz bzw. der Arbeitsbereich entsprechend angepasst werden. Gekündigt werden darf Ihrer Kollegin deswegen nicht, davor braucht sie also keine Angst zu haben! Ich kann mir auch gut vorstellen, dass Ihre Kollegin ganz normal weiterarbeiten wird. Sie war ja die ganze Zeit im Kollegenkreis, ohne dass jemand etwas von ihrer Erkrankung geahnt hätte.

! WICHTIG

Sprechen Sie miteinander!

Wichtig ist, dass Sie und die Kollegin sprechen. Fragen Sie sie, wie es ihr geht, zeigen Sie ihr, dass sie für Sie immer noch die Gleiche ist. Dass sie keine Angst haben muss, ihre Erkrankung zu offenbaren. Und bitten Sie sie, dass sie proaktiv meldet, wenn etwas an ihrer Arbeit verändert werden kann, um Anfälle zu vermeiden.

Landesrecht | Lesezeit 1 Minute

Berlin hat seinen eigenen Mindestlohn

Der Mindestlohn in Deutschland ist zum 1.1.2026 auf 13,90 € gestiegen. Wenn man bedenkt, dass wir 2015 bei 8,50 € angefangen haben, dann ist das schon ein ganz schöner Anstieg. Das Land Berlin setzt sogar noch einen drauf.

Berliner Mindestlohn steigt im Jahr 2026

Der sogenannte Landesmindestlohn in Berlin steigt zum 1.1.2026 um mehr als einen Euro von 13,69 € auf 14,84 € pro Stunde. Zum 1.1.2027 ist eine Erhöhung auf 15,59 € geplant. Zuschläge und Zulagen (z. B. Nachtschichtzulagen) dürfen nicht auf den Landesmindestlohn angerechnet werden. Geregelt wurde dies in einer Rechtsverordnung.

350.000 Beschäftigte profitieren

Der Landesmindestlohn gilt überall dort, wo das Land Berlin finanziell beteiligt ist. Also im Landesdienst, bei landeseigenen Unternehmen, aber auch in Organisationen, die Geld vom Land erhalten. Dies ist zum Beispiel bei sozialen Trägern der Fall.

Berlin will soziale Gerechtigkeit sichern

Nur im Land Berlin gibt es diesen Landesmindestlohn. Andere Bundesländer haben das nicht. Berlin will damit zum einen die Arbeitsleistung der Beschäftigten anerkennen, aber auch den

Menschen ein gutes Leben in Berlin ermöglichen. Es kann sich natürlich nicht jedes Bundesland einen Landesmindestlohn leisten, dennoch finde ich das einen guten Weg, den Berlin da eingeschlagen hat. Es signalisiert den Beschäftigten, dass sie gesehen werden und dass die Leistung, die sie täglich erbringen, wahrgenommen wird. Reichere Bundesländer könnten diesem Beispiel folgen. Ich finde, das wäre eine schöne, wertschätzende Geste.

Branchenmindestlöhne nicht vergessen

Beachten Sie auch, dass es auch Branchenmindestlöhne (etwa in der Pflege) gibt, hier wird vom Bundesmindestlohn abgewichen. Die Branchenmindestlöhne übersteigen den Bundesmindestlohn.



Service-Tipp: Expertensprechstunde

Sie haben Fragen an die Redaktion?

Chefredakteurin Maria Markatou steht Ihnen für inhaltliche Fragen rund um Ihre Personalratsarbeit zur Verfügung.

Stellen Sie Ihre Frage einfach per E-Mail an markatou@mitbestimmung-heute.de

Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

MITBESTIMMUNG
Digitalisierung: nur mit Ihnen

AKTUELLE URTEILE
Die Konkurrentenklage

BEAMTENRECHT
Gefährliches
Freizeitverhalten